

The Effect of Transformational Leadership Style on Organizational Happiness and Mediating Role of Job Passion in Hospitals of Ardabil

Asgarnezhad Nouri B¹, Abbasgholizadeh N^{*2}, Oleykie F³, Nemati V⁴

1. Associate Professor of Department of Business Management, Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran

2. Assistant professor of Health Education and Health promotion, School of Health, Ardabil University of Medical Sciences, Ardabil, Iran*

3. M.A. of Public Organizations Management, Department of Public Management and Tourism, Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran

4. Instructor of Department of Public Management and Tourism, Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran

* *Corresponding author.* Tel: +989143557311, Fax: +984533512004, E-mail: n.abbasgholizadeh@arums.ac.ir

Received: Apr 30, 2019 Accepted: May 2, 2021

ABSTRACT

Background & objectives: Adoption of new methods and creative solution of organizational problems is one of the most prominent characteristics of transformational leaders. Transformational Leadership has the ability to create personal and organizational happiness and a passion for the job at the staff. The purpose of this study was to investigate the mediating role of job passion in the relationship between transformational leadership style and organizational happiness.

Methods: The sample population included 450 people from 10 hospitals of Ardabil, among them 210 samples were selected by random cluster sampling using the Morgan sampling table. To collect data, the standard questionnaire of Transformation Awarding Bass and Avlloe (2000), Salanova & Shaufeli's Job Excitement Questionnaire (2001) and Oxford Happiness Questionnaire were used. Data analysis was performed using Pearson correlation and multiple regressions based on SPSS19 software.

Results: According to the results, organizational happiness and job passion are predicted by transformational leadership style dimensions. Ideal influence, inspirational motivation, mental stimulation and individual considerations can significantly predict changes in organizational happiness. Also, Ideal influence, inspirational motivation, mental stimulation, and individual considerations can predict changes in employee and job passion.

Conclusion: According to the results, organizational happiness is explained by the dimensions of job enthusiasm; in such a way that the enthusiasm for work and the attractiveness of work can predict changes in organizational employee happiness. Eventually, transformational leadership style influenced organizational happiness with the mediating role of employee career enthusiasm.

Keywords: Transformational Leadership Style; Job Passion; Organizational Happiness; Hospital

تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر شادکامی سازمانی و نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در بیمارستان‌های شهر اردبیل

باقر عسگر نژاد نوری^۱؛ ناطق عباسقلیزاده^{۲*}؛ فهیمه الیکی^۳؛ ولی نعمتی^۴

۱. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۲. استادیار آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اردبیل

۳. کارشناس ارشد مدیریت سازمان‌های دولتی، گروه مدیریت دولتی و گردشگری، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۴. مربی گروه مدیریت دولتی و گردشگری، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۹۱۴۳۵۵۷۳۱۱ فکس: ۰۴۵۳۳۵۱۲۰۰۴ ایمیل: n.abbasgholizadeh@arums.ac.ir

چکیده

زمینه و هدف: اتخاذ شیوه‌های نوین و حل خلاقانه مسائل و معضلات سازمانی یکی از ویژگی‌های بارز رهبران تحول آفرین است. رهبری تحول آفرین این توانایی را دارد که ایجاد شادکامی فردی و سازمانی و شور و اشتیاق شغلی را در کارکنان به وجود آورد. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در ارتباط بین سبک رهبری تحول آفرین و شادکامی سازمانی است.

روش کار: جامعه آماری شامل کارکنان بیمارستان‌های شهر اردبیل به تعداد ۴۵۰ نفر که از بین ۱۰ بیمارستان شهر اردبیل به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی و با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان، ۲۱۰ نفر به عنوان نمونه بصورت در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد رهبری تحول آفرین باس و آولیو (۲۰۰۰)، پرسشنامه اشتیاق شغلی سالواناوا و شوفلی (۲۰۰۱) و پرسشنامه شادی آکسفورد استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش‌های همبستگی جزئی و رگرسیون چندگانه بر اساس نرم‌افزار SPSS-19 انجام شد.

یافته‌ها: طبق نتایج بدست آمده شادکامی سازمانی و اشتیاق شغلی توسط ابعاد سبک رهبری تحول آفرین پیش‌بینی می‌شود. نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی می‌توانند تغییرات مربوط به شادکامی سازمانی را به صورت معنی‌دار پیش‌بینی کنند. همچنین نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی می‌توانند تغییرات مربوط به اشتیاق شغلی کارکنان را پیش‌بینی کنند.

نتیجه‌گیری: طبق نتایج بدست آمده، شادکامی سازمانی توسط ابعاد اشتیاق شغلی تبیین می‌شود؛ به گونه‌ای که شوق داشتن به کار و جذب در کار می‌تواند تغییرات مربوط به شادکامی سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کنند. نهایتاً سبک رهبری تحول آفرین بر شادکامی سازمانی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر داشت.

واژه‌های کلیدی: سبک رهبری تحول آفرین، اشتیاق شغلی، شادکامی سازمانی، بیمارستان

دریافت: ۱۳۹۸/۲/۱۰ پذیرش: ۱۴۰۰/۲/۱۲

مقدمه

کارشان باشند و از آنان انتظار دارند که فراتر از انجام وظایف شغلی حرکت کنند (۱). در این راستا محققان عوامل درونی و بیرونی را که بر عملکرد

سازمان‌های امروزی خواهان آن هستند که کارمندانشان با انگیزه، خلاق، مسئول و درگیر با

کارکنان بیمارستان‌ها تأثیرگذار بوده است مورد بررسی قرار داده‌اند یکی از متغیرهای مرتبط با نگرش مثبت شغلی و عملکرد مطلوب فردی شادکامی سازمانی است نتایج تحقیقات انجام گرفته نشان می‌دهد که افراد شاد از نظر ذهنی و فیزیکی نسبت به دیگران عملکرد بهتری دارند، از انرژی و خلاقیت بیشتری برخوردار هستند، تمایل بیشتری برای کمک به دیگران دارند و چنین افرادی در محیط کار بیشتر موفق هستند (۲). در حقیقت، زمانی افراد می‌توانند از استعدادها و توانایی‌های خود به‌خوبی استفاده کنند که از شغل خود رضایت داشته و احساس شادی کنند و از سلامت ذهنی و فیزیکی لازم برخوردار باشند (۳، ۴). یکی از عواملی که می‌تواند در شادکامی فردی و سازمانی موثر باشد، سبک رهبری تحول‌آفرین است. رهبری تحول‌آفرین پارادایم جدیدی در رهبری است که با ایجاد رضایت، اعتماد و تعهد عاطفی در بین کارکنان، این توانایی را دارد که شور و شوق، شادکامی و انگیزه تلاش فراتر از انتظار را در کارکنان بوجود آورد (۵). محققان دریافته‌اند که رهبری تحول‌آفرین تأثیر مثبت بر نتایج کار دارد همچنین مطالعات نشان داده است رهبری از مهمترین عوامل موثر در موفقیت و تحول رفتاری نیز هست. آنها همچنین نشان داده‌اند که رهبری تحول‌آفرین رفتار کارمندان را شکل می‌دهد و آنها را برای رقابت آماده می‌کند (۶).

در تلاش محققان در جهت روشن کردن مکانیسم‌هایی که این دو متغیر را بهم پیوند می‌دهند به این نتیجه رسیدند عامل دیگری از جمله اشتیاق شغلی می‌تواند در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و شادی فردی و سازمانی دخیل باشند. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی چون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی- سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد (۷). اشتیاق شغلی به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای اشاره داشته و دارای سه بعد

جذب، نیرومندی و وقف خود است (۸). از سوی دیگر یکی از عوامل تعیین‌کننده و موثر در اشتیاق شغلی کارکنان، سبک رهبری است (۹). همچنین سبک رهبری، تأثیر چشم‌گیری بر اشتیاق شغلی کارکنان دارد (۸).

با توجه به توضیحات ذکر شده پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه با رهبری تحول‌آفرین و شادکامی سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌ها است. با توجه به اینکه بیمارستان‌ها یکی از مهم‌ترین نهادهای ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی و درمانی در جامعه است که با جان انسان‌ها سر و کار دارد، ارتقاء سطح سلامت جامعه نقش کلیدی ایفا کرده و به دلیل فشار بالای کاری و محیط پر استرس نیاز به اشتیاق شغلی و سبک رهبری مطلوب دارند (۱۰). همچنین پرستاران و کارکنان بیمارستان‌ها به لحاظ ارزیابی ممتد عملکردشان توسط همکاران، پزشکان و حتی بیماران، برخورد مکرر و مستقیم با مرگ، رنج‌ها و جراحات، ساعات طولانی کار، فعالیت‌های بدنی، تعطیلات اندک، زمان‌های کوتاه برای ارتباطات اجتماعی با دوستان و آشنایان، کمبود و در مواقعی فقدان شبکه حمایت اجتماعی و افزایش انتظارات مردم با فشارهای روانی و جسمانی بیشتری روبرو هستند. بنابراین شناسایی کلیه عواملی که سلامت روانی پرسنل بیمارستان را به مخاطره می‌اندازد و یا تحت تأثیر قرار می‌دهد ضروری است. ارتقای بهداشت روانی محیط کار از مهمترین ابعاد توسعه منابع انسانی است اثرات مثبت اشتیاق شغلی آنان نه تنها به نفع بیمارستان‌ها، بلکه به نفع تک تک کارکنان است، این مزایا ممکن است شامل افزایش بهره‌وری، بالا رفتن نرخ دستمزد، افزایش عزت نفس و بهبود سلامتی کارکنان باشد، بر این اساس چنین مطالعه‌ای در بین کارکنان بیمارستان‌ها می‌تواند به مسئولین و برنامه‌ریزان در بیمارستان‌ها در راستای توانمندسازی کارکنان و ارتقای کیفیت مراقبت کمک کند.

شادکامی سازمانی

شادکامی به قضاوت فرد از درجه یا میزان مطلوبیت کیفیت کل زندگی اطلاق می‌گردد و شادکامی به این معنا است که فرد چقدر زندگی خود را دوست دارد (۱۱). وینهون شادکامی را صفتی می‌داند که دارای سه معیار ثبات زمانی، ثبات موقعیتی و علت درونی است. وی در تعریف خود از شادکامی معتقد است که شادکامی، قضاوت فرد از درجه یا میزان مطلوبیت کیفیت کل زندگی است (۱۲). شادکامی یکی از شش هیجان اساسی انسان است که عبارتند از خشم، ترس، تنفر، تعجب، ناراحتی، و شادی. آرگایل نیز شادمانی را عبارت از بودن در حالت خوشحالی و سرور و دیگر هیجانات مثبت، راضی بودن از زندگی خود و فقدان افسردگی، اضطراب و سایر هیجانات منفی می‌داند. بنابراین به نظر می‌رسد شادمانی حالتی ذهنی است که شامل سه مولفه وجود هیجانات مثبت، عدم وجود هیجانات منفی و رضایت از زندگی است. موراس و همکاران (۱۳) ادعا می‌کنند که سطح رفاه یا شادکامی کارمند در محل کار هر دو با کمک عوامل فردی مانند ارزش‌ها، شخصیت و اهداف، و تأثیر ویژگی‌های سازمانی مانند فرهنگ، کار و زمینه‌ای که در آن توسعه یافته است قابل توضیح است در مطالعات نشان داده شده است که شادکامی سازمانی به رضایت از محیط و رهبری، ویژگی‌های کار و سطح تناسب فرد و محیط حرفه‌ای بستگی دارد (۱۴، ۱۵) ابعاد شادکامی سازمانی طبق مدل PERMA در زیر شرح داده شده است (۱۵):

(الف) حرکات مثبت: اشاره به فرصتی برای تجربه احساسات مثبت از منفی دارد (۱۶). احساسات مثبت مجموعه ایده‌ها و اقدامات افراد را، در خدمت ایجاد منابع پایدار شخصی، فکری، جسمی، روانی و اجتماعی گسترش می‌دهد (۱۷).

(ب) معنی: درجه‌ای که فرد معنای زندگی خود را می‌فهمد و احساس می‌کند که داری هدف است (۱۷).

(ج) روابط قابل اعتماد: پرورش و مراقبت از روابط معنادار با دیگران (۱۷) ادواردز و کیبل (۱۸) ادعا می‌کنند که اعتماد به روابط بین فردی تأثیر مثبت قابل توجهی بر رضایت شغلی دارد.

(د) تعامل: به مجموعه‌ای از علایق و کانون‌هایی گفته می‌شود که افراد با آنها درگیر ایده‌ها و اهداف می‌شوند و نهایت تلاش خود را از نظر جسمی، شناختی، عاطفی و ذهنی می‌کنند تا نقش‌های خود را فراتر از آنچه از آنها انتظار می‌رود برای کمک به سازمان‌های خود برای زنده ماندن و پیشرفت ایفا کنند؛ حتی می‌تواند کیفیت کار را افزایش دهد (۱۹).

(ه) دستاورد و به رسمیت شناختن: نشان‌دهنده توسعه مهارت‌ها و احساس صلاحیت برای اهداف به دست آمده است زیرا انجام تکالیف، دستیابی به نتایج و نشان دادن شاخص‌های خوب از اقدامات قابل مشاهده موفقیت در کار است (۱۷).

(و) پیشرفت حرفه‌ای و شخصی: اشاره به این واقعیت دارد که سازمان در برابر ایجاد استراتژی‌ها و روش‌هایی که رشد و توسعه کارکنان را تقویت می‌کند مسئولیت دارد. افرادی که از کار خود راضی هستند، احساس می‌کنند سازمانشان نگران رشد شخصی و حرفه‌ای آنانند (۲۰).

سبک رهبری تحول آفرین

طی دو دهه گذشته، رهبری تحول آفرین بیشترین جایگاه را در فلسفه رهبری به دست آورده است (۲۱). بنابراین، جای تعجب نیست که تحول فعلی در تئوری و عملکرد رهبری، هم مورد علاقه پزشکان و هم محققان قرار گرفته است و آنها علاقه زیادی به کاوش عملکرد آن برای سازمان و افراد دارند. (۲۲، ۲۳)، به ویژه، مطالعات انجام شده نشان داده است رهبری تحول آفرین به طور قابل توجهی با رفتار و عملکرد پیروان مرتبط است (۲۴، ۲۵). راکیچ و همکاران می‌نویسند: رهبری فرایند نفوذ در افراد است به طوری که تلاش آن‌ها را در انجام کارها و رسیدن به اهداف مخصوصی هدایت می‌کند (۲۶).

رهبری تحول آفرین تمایل دارد سطح عملکرد حرفه-ای کار را به حداکثر برساند ادبیات ارائه شده محققان در مورد ارتباط رهبری تحول آفرین و عملکرد کار ارتباط مثبت بین عملکرد کار و رهبری تحول آفرین را اثبات کرده است (۶). رهبری تحول آفرین بیشترین عامل تأثیرگذاری است که توانایی کارمند را برای مقابله با انواع شرایط افزایش می دهد زیرا چنین رهبرانی شرایط حمایتی را برای کارمندان فراهم می کنند تا بتوانند از طریق انگیزه های روحیه بخش سطح بهداشت روان را حفظ کرده و همچنین سطح اطمینان آنها را افزایش دهند (۲۷).

سبک رهبری تحول آفرین دارای چهار مولفه است که عبارتند از تصویر آرمانی، انگیزش الهام بخش، تحریک فکری (ذهنی) و ملاحظه فردی (۲۸).

نفوذ آرمانی: شامل بینش ها و چشم اندازهای الهام بخش، خطرات و سختی های مشترک و کسب اعتماد و اطمینان زیردستان است (۲۹، ۳۰).

ترغیب ذهنی: باس بیان می دارد ترغیب ذهنی راهبران را راغب و توان می کند تا راه های جدید نگاه کردن به مسائل قدیمی را به کارکنان نشان دهند و و یاد بگیرند، مشکلات را به عنوان مسائل حل شده ببینند و بر راه حل های منطقی تاکید کنند (۳۰، ۳۱).

انگیزش الهام بخش: این عامل توصیف کننده رهبرانی است که از پیروانشان انتظارات بالا دارند و به آنها از طریق انگیزش، الهام می بخشند (۳۲، ۳۰).

ملاحظات فردی: این عامل شامل توجه به تفاوت های فردی پیروان و ارتباط تک تک آنها و تحریک آنان از طریق واگذاری مسئولیت ها برای یادگیری تجربیات است (۳۰).

اشتقاق شغلی

اشتقاق شغلی سطح تعهد و مشارکتی است که کارکنان نسبت به سازمان و ارزش های آن دارند. کارکنان مشتاق با علاقه و انگیزه کار می کنند و به

کار کردن در سازمان افتخار می کنند. چشم انداز، ارزش ها، اهداف و استراتژی های سازمان را می شناسند و با آنها همسو هستند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می دهند و به طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجین هستند. کاهن در سال ۱۹۹۰ اولین کسی بود که این مفهوم را وارد محیط های کاری کرد. او اشتیاق شغلی را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش های کاری تعریف می کند (۳۳). مسلج و همکاران اشتیاق را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می شود و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می نماید. همچنین اشتیاق شغلی حالتی از ذهن که نسبتاً بادوام است و نشانگر سرمایه گذاری همزمان انرژی های افراد بر روی تجارب و یا عملکردهای کاری است (۳۴). گروهی از محققان معتقدند که اشتیاق نشأت گرفته از دو مفهوم است که به صورت علمی شناخته شده و موضوع پژوهش های تجربی زیادی بوده است: تعهد و رفتار شهروندی سازمانی (۳۵). اما پژوهشگران دیگری بیان کردند که نه تعهد و نه رفتار شهروندی سازمانی به اندازه کافی هردو جنبه اشتیاق را منعکس نمی کند (۳۶). طبق نظر ساکس تعهد سازمانی با اشتیاق متفاوت است؛ چرا که در آن اشاره به نگرش و دلبستگی فرد نسبت به سازمان است، در حالی که اشتیاق صرفاً یک نگرش نیست. اشتیاق درجه ای است که یک فرد به کارش توجه می کند و مجذوب عملکرد نقش خود می شود (۳۷). شوفلی و همکاران، اشتیاق شغلی را حالت مثبت ذهنی برای انجام و اتمام کار تعریف نموده و آن را دارای سه بعد می دانند (۳۸).

شور و شوق در کار: سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد در هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در آن کار با وجود سختی آن است و برای دستیابی به

موفقیت در رقابت‌ها و مبارزه‌ها، عنصر حیاتی به شمار می‌آید (۳۰، ۳۳).

وقف شدن در کار: اشاره به دلبستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار می‌باشد. کارکنان پرتکاپو و پویا مایل به انجام تلاش بیشتر و فوق‌العاده در انجام وظایفشان هستند.

غرق شدن در کار: غرق شدن در کار نشان دهنده این است که چگونه یک کارمند در کار خود فرو می‌رود و به طور کامل در شغل خود درگیر می‌شود (۳۰).

بررسی ادبیات اشتیاق شغلی نشان می‌دهد که برخی از منابع شغلی و شخصی در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می‌گردند و متعاقباً اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می‌شود. همچنین بررسی‌ها حاکی از آن است که اشتیاق شغلی در رابطه با برخی عوامل شغلی نقش میانجی دارد (۳۹). در نهایت به نظر می‌رسد اشتیاق شغلی نیازمند وجود سازوکار سازمانی و مدیریتی مناسب است که به بهترین جلوه تبلور یابد، این سازوکار، رهبری تحول آفرین است (۳۰).

مدل مفهومی و توسعه فرضیه‌ها

در این پژوهش به بررسی تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر شادکامی سازمانی و نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی پرداخته می‌شود. متغیرهای اصلی تحقیق شامل رهبری تحول آفرین و شادکامی سازمانی است است و متغیر واسطه‌ای؛ اشتیاق شغلی می‌باشد. رهبری تحول آفرین یک فرایند آگاهانه اخلاقی و معنوی است که الگوهای مساوی روابط قدرت میان رهبران و پیروان را جهت رسیدن به یک هدف جمعی، تحول واقعی سازمان یا سیستم اجتماعی از طریق طرح مشارکتی قابل اعتماد بنا می‌کند. این نوع رهبری درباره تغییر، نوآوری، توانمندسازی دیگران و قدرت یافتن همراه با دیگران و نه توسط دیگران است (۴۰). پژوهشی با عنوان رابطه بین سبک رهبری و میزان شادی در محل کار با تمرکز بر نقش و تأثیر

رهبری در همه جوانب سازمان گزارش می‌کند سبک رهبری تحول آفرین یکی از عوامل ایجاد شادی سازمانی و به تبع آن شادی سازمانی است، نتایج نشان داده است سبک رهبری تحول آفرین می‌تواند به عنوان متغیر پیش‌بین با شادی سازمانی ارتباط معناداری داشته باشد. نتایج پژوهشی با عنوان مشارکت ابعاد شادکامی سازمانی در دستیابی به اهداف توسعه پایدار، نشان می‌دهد که چشم‌انداز مطلوبی برای محل کار شاد، در همه ابعاد برای همه کشورها وجود دارد (۱۵)، لذا بر اساس تحقیقات قبلی فرضیه اول به قرار زیر است:

H₁: سبک رهبری تحول آفرین بر شادکامی سازمانی تأثیر دارد.

تحقیقی با عنوان «رابطه بین شایستگی‌های رهبری رؤسای شعب و اشتیاق شغلی کارکنان بانک کشاورزی استان گیلان» نشان داد رهبری اخلاقی و تحول آفرین تأثیر مثبت و معنی‌داری در افزایش اشتیاق شغلی کارکنان دارد (۴۱). اشتیاق شغلی کارکنان یک مجموعه ذهنی خوشبینانه، انگیزشی به کار محور است؛ که به وسیله شور و شوق در کار، پشتکار در کار و غرق شدن در کار توصیف می‌شود (۴۲). بر اساس یافته‌های شوفلی و همکاران اشتیاق نتیجه بازخورد، حمایت و رهنمودهای، سرپرست است و به عنوان نیرویی محرک برای افزایش رضایت شغلی و کاهش غیبت و فرسودگی کارکنان عمل می‌کند. طبق بررسی‌های به عمل آمده انجمن مدیریت منابع انسانی آمریکا، ۹۹ درصد رهبران منابع انسانی انتظار دارند که اشتیاق کارمند به عنوان چالشی استراتژیک ادامه خواهد داشت. محققان دیگری بیان داشتند که مطالعات، رابطه مثبتی بین اشتیاق کارمند و بازدهی عملکردی سازمان پیدا کردند که عبارتند از: حفظ کارمند، بهره‌وری، سودآوری، وفاداری مشتری، بهبود مولفه‌های یادگیری سازمانی و سبک رهبری خدمتگذار می‌تواند باعث ارتقا و افزایش اشتیاق شغلی پرستاران شود. پژوهشگر دیگری در بررسی اشتیاق

به کار، رضایت شغلی، و نقش واسطه‌ای احساس تعلق اظهار می‌دارد که افراد ممکن است علاقه‌ای برای یک فعالیت ارزشمند پیدا کنند. ما این اشتیاق با رضایت شغلی از طریق درک بالاتری از احساس تعلق به کار رابطه مثبت خواهد داشت (۳۸). پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین مهارت ارتباطی با اشتیاق شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر اردبیل»، به این نتیجه رسیدند که بین مهارت ارتباطی و مؤلفه‌های آن با اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معناداری دارد (۴۳).

بر این اساس فرضیه دوم به صورت زیر مطرح می‌شود:

H₂: سبک رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق شغلی تأثیر دارد.

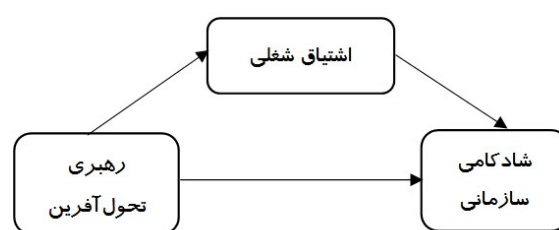
از نظر بسیاری از محققان افزایش شادی در جامعه سبب افزایش سطح بهره‌وری و در نتیجه رفاه بالاتر خواهد شد. یافته‌های پژوهش در بررسی ارتباط شادکامی و تعهد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران، نشان داد تلاش سازمان‌ها برای ارتقای روحیه کارکنان و افزایش شادکامی آنان، دلبستگی به سازمان و تلاش آنان برای بهبود عملکرد سازمان را افزایش خواهد داد (۴۴). بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها و تأثیر آنها بر تولید علم، نشان داد که عوامل مدیریتی و سازمانی شناسایی شده در این تحقیق بر افزایش شادی و نشاط اعضای هیئت علمی و دانشجویان دانشگاه و نیز بر ارتقای تولید علم تأثیر گذارند (۴۵). پژوهشی دیگر با عنوان «لزوم مدیریت شادی و نقش آن در سازمان»، رابطه مستقیمی میان شادی در سازمان و بهره‌وری را به اثبات رسانده است (۴۶). پژوهشگری گزارشی در خصوص اثربخشی روایت درمانی گروهی بر میزان امید به زندگی و شادکامی شهر تبریز بیان داشتند که شادکامی بر امیدواری و گروه مورد و شاهد تاثیر معنی داری داشته است و افرادی با شادکامی بالا

به آینده زندگی و کاری خود امیدوارتر هستند (۴۷). پژوهش با عنوان «اشتیاق شغلی و عوامل مرتبط با آن» در ایالات متحده آمریکا نشان داد که برای کارکنان، اشتغال در فضایی که سلامت، ابتکار و خلاقیت مورد توجه قرار می‌گیرد به طور حتم انگیزه و اشتیاق بیشتری برای انجام وظایف شغلی ایجاد شده و ادراک و آگاهی کارکنان از محیط و پرورش قدرت ابتکار و خلاقیت آنها رابطه مثبتی با کارآیی و بالا بردن راندمان کار و توانمندی آنها دارد (۴۸). بنابراین فرضیه سوم تحقیق به اینصورت مطرح است:

H₃: اشتیاق شغلی بر شادکامی سازمانی تأثیر دارد. مطالعه ارتباط سبک‌های رهبری، تعهد سازمانی و شادکامی با رضایت شغلی پرستاران، نشان داده است شادکامی، سبک رهبری تبدیلی، تعهد عاطفی و سبک رهبری تحول‌آفرین مهمترین پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی بودند (۴۹). در تحقیقی با عنوان «شادکامی و ادراک الگوهای ارتباطی: نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی» بیان شده است که سرمایه روان‌شناختی افراد نقش واسطه‌ای بر رابطه بین شادکامی و ادراک الگوهای ارتباطی دارد و افراد با شادکامی بالاتر الگوی ادراکی بهتری داشته و عملکرد بهتری از نظر رفتار کاری و خانوادگی دارند (۵۰). نتایج بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد سازمانی نشان می‌دهد که در حالی که رهبری تحول‌آفرین و سه مولفه آن- انگیزه الهام‌بخش، تحریک فکری و ملاحظات فردی- به ۸۱/۶ درصد از واریانس عملکرد سازمانی کمک می‌کنند. اما نفوذ ایده‌آل عامل مهمی در ایجاد این نتیجه نبود. رهبران برای بهبود نتایج عملکرد سازمانی ممکن است لازم باشد روی این عناصر رهبری تحول‌آفرین تمرکز کنند (۵۱). بنابراین فرضیه چهارم تحقیق به صورت زیر مطرح است:

H₄: اشتیاق شغلی در ارتباط بین سبک رهبری تحول‌آفرین و شادکامی سازمانی نقش واسطه‌ای دارد.

با توجه به متغیرهای اشتیاق شغلی از دیدگاه کاریانا و همکاران (۲۰۱۱)، رهبری تحول آفرین از دیدگاه باس (۲۰۰۰) و شادکامی سازمانی از نظر کارل و پلچست (۱۹۹۸)، مدل فرضی از روابط ساختاری بین رهبری تحول آفرین بعنوان متغیر برونزا بر اشتیاق شغلی، و شادکامی سازمانی همچنین نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه ساختاری رهبری تحول آفرین و شادکامی سازمانی به صورت شکل ۱ قابل نمایش است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش کار

جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان ۱۰ بیمارستان شهر اردبیل بود که حجم نمونه با روش خوشه‌ای تصادفی انتخاب شد و از سه محله اصلی و پر تردد شهر اردبیل بیمارستان‌های بوعلی، امام خمینی و

آرتا (به عنوان نمونه‌ای از بیمارستان‌های شهر اردبیل، انتخاب شدند. از میان بخش‌های کاری، ۷ بخش مشخص گردید و در ادامه از میان پرستاران افرادی به صورت تصادفی برای شرکت در این پژوهش انتخاب گردیدند. تعداد کل کارکنان این بیمارستان‌ها ۴۵۰ نفر بود که از بیمارستان بوعلی ۱۰۰ نفر، بیمارستان امام خمینی ۱۷۰ نفر و بیمارستان آرتا ۸۰ نفر) بودند. در این پژوهش با توجه به حجم جامعه و با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان، تعداد ۲۱۰ نفر (بیمارستان بوعلی ۸۰ نفر، بیمارستان امام خمینی ۹۰ نفر و بیمارستان آرتا ۴۰ نفر) به عنوان نمونه بصورت نمونه‌گیری در دسترس از میان همه کارکنان انتخاب گردیدند.

ابزار سنجش در تحقیق حاضر شامل ۳ پرسشنامه استاندارد رهبری تحول آفرین باس و آولیو (MLQ)، پرسشنامه شادکامی سازمانی آکسفورد و پرسشنامه اشتیاق شغلی سالواناوا و شوفلی (۲۰۰۱) بود که ترکیب سوالات این پرسشنامه‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. ترکیب سوالات و منابع پرسشنامه

متغیر	شاخص	تعداد سوالات	منبع
رهبری تحول آفرین	نفوذ آرمانی	۲۰	پرسشنامه باس و آولیو (۲۰۰۰)
	انگیزش الهام بخش		
	ترغیب ذهنی		
اشتیاق شغلی	ملاحظات فردی	۱۸	پرسشنامه سالواناوا و شوفلی (۲۰۰۰)
	شوق داشتن به کار		
	وقف شدن برای کار		
شادکامی سازمانی	جذب در کار	۲۹	پرسشنامه شادی آکسفورد

پس از مرحله طراحی پرسشنامه، با مراجعه به بیمارستان‌های مورد مطالعه از پاسخ‌دهندگان درخواست گردید براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم، موافقم، بی‌نظرم، مخالفم و کاملاً مخالفم نسبت به تکمیل سوالات پرسشنامه اقدام

نمایند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از آمار توصیفی و همچنین آمار استنباطی برای آزمون مدل مفهومی استفاده شد. برای توصیف داده‌ها از توزیع فراوانی مطلق و نسبی، نمودار و غیره و از شاخص‌های مرکزی مانند نما، میانه و میانگین و

پاسخگویان را افراد مجرد و ۶۶/۲ درصد (۱۳۹ نفر) را افراد متأهل تشکیل می‌دادند.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

ویژگی‌های جمعیت شناختی	طبقات	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۸۵	۴۰/۵
	مرد	۱۲۵	۵۹/۵
سن	زیر ۳۰ سال	۱۱۴	۵۴/۲۸
	۳۱ تا ۴۰ سال	۶۸	۳۲/۳۸
	۴۱ تا ۵۰ سال	۲۰	۹/۵۲
	۵۱ سال به بالا	۸	۳/۸۱
وضعیت تأهل	متأهل	۱۳۹	۶۶/۲
	مجرد	۷۱	۳۳/۸
تحصیلات	فوق دیپلم	۸۶	۴۱/۰
	کارشناسی	۹۸	۴۶/۶
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۶	۱۲/۴

آزمون کولموگروف- اسمیرنوف

برای بررسی توزیع آماری متغیرها از آزمون‌هایی که به آزمون‌های نیکویی- برازش معروفند، استفاده می‌شود که یکی از آنها آزمون کولموگروف- اسمیرنوف است. بر این اساس نسبت به آزمون نرمال بودن توزیع آماری متغیرها اقدام گردید. نتایج آزمون نرمال بودن کولموگروف- اسمیرنوف به تفکیک برای هر یک از متغیرهای تحقیق در جدول ۳ آمده است. نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد سطح معناداری در مورد تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت متغیرها از توزیع نرمال برخوردارند. بنابراین به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری مناسب با توزیع نرمال یعنی آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

ارزیابی روایی و پایایی پرسشنامه

در پژوهش حاضر متغیرها با روش اعتبار محتوایی مورد بررسی قرار گرفتند. جهت تضمین اعتبار محتوای پرسشنامه از نظر متخصصان و اساتید دانشگاه استفاده شد. از ضریب آلفای کرونباخ نیز برای سنجش پایایی مقیاس‌ها بهره گرفته شد. نتایج در

شاخص‌های پراکندگی همچون واریانس و انحراف معیار استفاده گردید. جهت سنجش نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف و به منظور ارزیابی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. آزمون فرضیه‌های اول، دوم و سوم با روش رگرسیون چندگانه انجام شد. همچنین جهت آزمون فرضیه چهارم از روش تحلیل مسیر و همبستگی جزئی استفاده گردید. این روش از روش‌های آماری چند متغیره محسوب می‌شود، ضرایب را به گونه‌ای تعیین می‌کند که مدل حاصله، بیشترین قدرت تفسیر و توضیح را دارا باشد، بدین معنا که مدل بتواند با بالاترین دقت و صحت، متغیر وابسته نهایی را پیش‌بینی نماید. متغیرهایی باید در مدل قرار گیرند که قابلیت پیش‌بینی مناسب متغیر ملاک را داشته باشند. به منظور اجرای روش‌های آماری، از نرم افزار تخصصی SPSS استفاده شده است.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان بر اساس معیارهای جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار در جدول ۲ ارائه شده است. مجموع پاسخ‌دهندگان مورد مطالعه در این پژوهش ۲۱۰ نفر بودند. همانگونه که در جدول ۲ نشان داده شده، در این میان ۴۰/۵ درصد (۸۵ نفر) پاسخگویان را زن و ۵۹/۵ درصد (۱۲۵ نفر) را مرد تشکیل می‌داد. ۵۴/۲۸ درصد (۱۱۴ نفر) پاسخ‌گویان را افراد با زیر ۳۰ سال سن تشکیل می‌دادند که دارای بیشترین فراوانی در تحقیق حاضر است و کمترین فراوانی را بالای ۵۱ سال سن و حدود ۳/۸۱ درصد افراد داشتند. ۴۶/۶ درصد (۹۸ نفر) از اعضای نمونه آماری دارای تحصیلات لیسانس و بیشترین میزان فراوانی بودند و همچنین افراد با مدرک فوق لیسانس و دکتری با ۱۲/۴ درصد (۲۶ نفر) دارای کمترین میزان فراوانی سطح تحصیلات بودند. در این میان ۳۳/۸ درصد (۵۸ نفر)

جدول ۴ ارائه شده است. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که پرسشنامه‌های رهبری تحول آفرین، اشتیاق شغلی و شادکامی سازمانی کارکنان به ترتیب با پایایی $0/86$ درصد و $0/78$ درصد و $0/88$ درصد پایا هستند.

نتایج تخمین مدل

به منظور تخمین روابط در بین متغیرهای موجود در مدل پژوهش از روش رگرسیون استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون در جدول ۵ قابل مشاهده است.

فرض اول سبک رهبری تحول آفرین بر شادکامی سازمانی تأثیر دارد. در جدول ۵ مشاهده می‌شود با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون فرضیه فرعی (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی) بر پیش‌بینی شادکامی سازمانی کارکنان بیمارستان‌های اردبیل تأثیر معنی‌داری دارد؛ لذا فرضیه‌های فرعی تحقیق تأیید می‌شود. فرضیه دوم سبک رهبری تحول آفرین بر اشتیاق شغلی تأثیر دارد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون فرضیه فرعی (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی) به پیش‌بینی اشتیاق شغلی کارکنان بیمارستان‌های اردبیل تأثیر معنی‌داری دارد؛ لذا فرضیه‌های فرعی تحقیق (به جز انگیزش الهام بخش) تأیید می‌شود. فرضیه سوم اشتیاق شغلی بر شادکامی سازمانی تأثیر دارد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون فرضیه

فرعی (شوق داشتن به کار و جذب به کار) به پیش‌بینی شادکامی سازمانی کارکنان بیمارستان‌های اردبیل تأثیر معنی‌داری دارد؛ لذا فرضیه‌های فرعی تحقیق (به جز وقف شدن برای کار) تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم نیز نشان‌دهنده نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در ارتباط بین سبک رهبری تحول آفرین و شادکامی سازمانی است. برای دستیابی به این که اشتیاق شغلی چه نقشی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و شادکامی سازمانی دارد، از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. نتایج در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۳. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

سطح معنی‌داری	آماره K-S	تعداد	آماره‌ها متغیرها
۰,۳۷۶	۰,۹۱۲	۲۱۰	رهبری تحول آفرین
۰,۴۳۲	۰,۸۷۲	۲۱۰	نفوذ آرمانی
۰,۳۶۵	۰,۹۲۰	۲۱۰	انگیزش الهام بخش
۰,۳۷۲	۰,۹۱۵	۲۱۰	ترغیب ذهنی
۰,۶۶۴	۰,۷۲۸	۲۱۰	ملاحظات فردی
۰,۱۶۲	۰,۹۸۵	۲۱۰	اشتیاق شغلی
۰,۱۰۴	۱,۰۳	۲۱۰	شوق داشتن به کار
۰,۳۶۲	۰,۸۷۵	۲۱۰	وقف شدن برای کار
۰,۲۳۱	۰,۹۵۲	۲۱۰	جذب به کار
۰,۶۵۸	۰,۷۵۴	۲۱۰	شادکامی سازمانی

جدول ۴. نتایج تحلیل پایایی پرسشنامه (ضریب آلفای کرونباخ)

پرسشنامه	مرحله	تعداد ایتام	تعداد پرسشنامه	ضریب پایایی
رهبری تحول آفرین	قبل اجرا کامل	۳۸	۳۰	۰/۸۳۹
	بعد اجرا کامل	۳۸	۲۱۰	۰/۸۵۹
اشتیاق شغلی	قبل اجرا کامل	۲۵	۳۰	۰/۸۲۱
	بعد اجرا کامل	۲۵	۲۱۰	۰/۷۸
شادکامی سازمانی	قبل اجرا کامل	۲۵	۳۰	۰/۷۹۳
	بعد اجرا کامل	۲۵	۲۱۰	۰/۸۸۰

جدول ۵. نتایج تخمین مدل رگرسیون

متغیرها	B	ضریب رگرسیون	t	Sig	نتیجه فرض
متغیر مستقل سبک رهبری تحول آفرین و متغیر وابسته شادکامی سازمانی	مقدار ثابت	۱,۳۱۱	-	۸,۴۵۸	۰,۰۰۱
	نفوذ آرمانی	۰,۳۵۱	۰,۴۳۱	۴,۹۴۸	۰,۰۰۱
	انگیزش الهام بخش	۰,۲۰۸	۰,۲۸۵	۳,۴۹۶	۰,۰۰۱
	ترغیب ذهنی	۰,۱۳۲	۰,۱۷۴	۲,۲۴۲	۰,۰۲۶
	ملاحظات فردی	۰,۱۱۴	۰,۱۶۱	۲,۰۴۸	۰,۰۴۲
	ضریب تبیین (R^2)	۰,۶۷۴			-
متغیر مستقل سبک رهبری تحول آفرین و متغیر وابسته اشتیاق شغلی	آماره فیشر	۴۲/۶۹۶		۰/۰۰۰	معنی دار
	مقدار ثابت	۱/۵۴۱	-	۱۱/۷۵۳	۰/۰۰۱
	نفوذ آرمانی	۰/۱۸۶	۰/۲۸۳	۳/۱۰۲	۰/۰۰۲
	انگیزش الهام بخش	۰/۰۷	۰/۱۱۹	۱/۳۸۸	۰/۱۶۷
	ترغیب ذهنی	۰/۱۰	۰/۱۶۳	۲/۰۰۴	۰/۰۴۶
	ملاحظات فردی	۰/۱۰۲	۰/۱۷۴	۲/۰۳۶	۰/۰۳۴
متغیر مستقل اشتیاق شغلی و متغیر وابسته شادکامی سازمانی	ضریب تبیین (R^2)	۰/۶۲۷			-
	آماره فیشر	۳۳/۱۷۱		۰/۰۰۰	معنی دار
	مقدار ثابت	۰/۶۷۷	-	۸/۴۵۸	۰/۰۰۱
	شوق داشتن به کار	۰/۳۳۸	۰/۳۲۳	۵/۶۶۱	۰/۰۰۱
	وقف شدن برای کار	۰/۰۳۹	۰/۰۵۶	۰/۶۹۵	۰/۴۸۸
	جذب در کار	۰/۴۲۷	۰/۴۴۹	۷/۱۸۷	۰/۰۰۱
متغیر مستقل سبک رهبری تحول آفرین و متغیر وابسته شادکامی سازمانی	ضریب تبیین (R^2)	۰/۷۱۶			-
	آماره فیشر	۵۶/۲۲۴		۰/۰۰۰	معنی دار
	مقدار ثابت	۱,۳۱۱	-	۸,۴۵۸	۰,۰۰۱
	نفوذ آرمانی	۰,۳۵۱	۰,۴۳۱	۴,۹۴۸	۰,۰۰۱
	انگیزش الهام بخش	۰,۲۰۸	۰,۲۸۵	۳,۴۹۶	۰,۰۰۱
	ترغیب ذهنی	۰,۱۳۲	۰,۱۷۴	۲,۲۴۲	۰,۰۲۶
متغیر مستقل اشتیاق شغلی و متغیر وابسته شادکامی سازمانی	ملاحظات فردی	۰,۱۱۴	۰,۱۶۱	۲,۰۴۸	۰,۰۴۲
	ضریب تبیین (R^2)	۰,۶۷۴			-
	آماره فیشر	۴۲/۶۹۶		۰/۰۰۰	معنی دار
	مقدار ثابت	۱/۵۴۱	-	۱۱/۷۵۳	۰/۰۰۱
	نفوذ آرمانی	۰/۱۸۶	۰/۲۸۳	۳/۱۰۲	۰/۰۰۲
	انگیزش الهام بخش	۰/۰۷	۰/۱۱۹	۱/۳۸۸	۰/۱۶۷
متغیر مستقل اشتیاق شغلی و متغیر وابسته شادکامی سازمانی	ترغیب ذهنی	۰/۱۰	۰/۱۶۳	۲/۰۰۴	۰/۰۴۶
	ملاحظات فردی	۰/۱۰۲	۰/۱۷۴	۲/۰۳۶	۰/۰۳۴
	ضریب تبیین (R^2)	۰/۶۲۷			-
	آماره فیشر	۳۳/۱۷۱		۰/۰۰۰	معنی دار
	مقدار ثابت	۰/۶۷۷	-	۸/۴۵۸	۰/۰۰۱
	شوق داشتن به کار	۰/۳۳۸	۰/۳۲۳	۵/۶۶۱	۰/۰۰۱
متغیر مستقل اشتیاق شغلی و متغیر وابسته شادکامی سازمانی	وقف شدن برای کار	۰/۰۳۹	۰/۰۵۶	۰/۶۹۵	۰/۴۸۸
	جذب در کار	۰/۴۲۷	۰/۴۴۹	۷/۱۸۷	۰/۰۰۱
	ضریب تبیین (R^2)	۰/۷۱۶			-
	آماره فیشر	۵۶/۲۲۴		۰/۰۰۰	معنی دار
	مقدار ثابت	۰/۶۷۷	-	۸/۴۵۸	۰/۰۰۱
	شوق داشتن به کار	۰/۳۳۸	۰/۳۲۳	۵/۶۶۱	۰/۰۰۱

جدول ۶. تحلیل رگرسیون تأثیر سبک رهبری تحول آفرین و شادکامی سازمانی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان به روش ورود مکرر

متغیرهای پیش بین		شاخص‌های آماری				ضریب رگرسیون
		MR	SR	F	P	۱
سبک رهبری تحول آفرین		۰/۳۳۱	۰/۱۱۰	۲۷/۴۶	۰/۰۰۱	$B = ۰/۳۳$
						$t = ۵/۲۴$
						$p = ۰/۰۰۱$
شادکامی سازمانی با نقش میانجی اشتیاق شغلی		۰/۷۵۰	۰/۵۶۳	۱۴۲/۸۴	۰/۰۰۱	$B = ۰/۱۷$
						$t = ۳/۸۲$
						$p = ۰/۰۰۱$

در جدول ۶ مشاهده می‌شود اولین متغیر پیش‌بین که وارد معادله شده است، رهبری تحول آفرین است. این متغیر ($R^2a = ۰/۱۱$) از میزان پراکندگی شادکامی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و مدل اول را تشکیل می‌دهد. اشتیاق شغلی به عنوان متغیر میانجی دومین مدل را تشکیل می‌دهد و $۰/۴۵$ از میزان پراکندگی متغیر ملاک را پیش‌بینی می‌کند ($R^2b - R^2a = ۰/۴۵$) و به همراه مدل اول ($R^2b = ۰/۵۶$) از این پراکندگی را تبیین می‌کند. باتوجه به سطح معنی‌داری خطای آزمون می‌توان گفت که فرضیه اصلی تحقیق تایید می‌شود و سبک رهبری تحول آفرین بر شادکامی سازمانی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر دارد و با مداخله متغیر اشتیاق شغلی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و شادکامی سازمانی، رابطه بین دو متغیر افزایش می‌یابد.

بحث

فرضیه اول پژوهش مبنی بر تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر شادکامی سازمانی تایید گردید. این نتیجه به نتایج پژوهش‌های پیش‌بین مانند بروجنی و همکاران (۴۴) و ابوقربی (۵۱) هماینی دمیرچی و همکاران (۳۰) همسو است. می‌توان گفت کارکنانی که در محیط آنها رهبری تحول آفرینی حاکم است، شادکامی بالایی دارند. ارتباط بین شادکامی و رهبری تحول آفرین بحثی است که در ارتباط با تمامی سازمان‌ها می‌تواند مورد توجه قرار گیرد، اما از آنجا

که سازمان‌هایی مانند بیمارستان‌ها نقش کلیدی در گسترش شادی و نشاط و سلامتی در اقصای مختلف جامعه بر عهده دارند، این مورد حساسیت بیشتری می‌یابد. محیط سازمانی سرشار از دوستی و روابط صمیمانه بین کارکنان و سلسله مراتب سازمانی، فضای امن و شادابی را برای کارکنان فراهم می‌آورد که نتیجه آن افزایش دلبستگی کارکنان به سازمان است. بدیهی است کارکنانی که محیط سازمان را خانه و زندگی دوم خود تلقی می‌کنند، برای ارتقای سازمان نهایت تلاش خود را به کار می‌گیرند و این به معنای افزایش اثربخشی سازمان است. نتایج آزمون فرض دوم نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین (به جز انگیزش الهام‌بخش) بر اشتیاق شغلی تأثیر دارد. این نتیجه به نتایج پژوهش‌های پیشین مانند آخربین و همکاران (۸)، چنگیزی (۴۷) هیراخان (۶)، شیدا (۴۸) هماینی‌دمیرچی و همکاران (۳۰) همسو است می‌توان گفت کارکنانی که در محیط آنها سبک رهبری تحول آفرین حاکم است، اشتیاق شغلی در بین کارکنان بالا است و رهبری تحول آفرین بر افزایش سطح اشتیاق شغلی در کارکنان تأثیر دارد. تأثیر مدیریت رهبری تحول آفرین مدیریتی شامل نقش آفرین، توانمندساز و ارتباط دهنده هستند. پیامدهایی را که از سبک رهبری تحول آفرین بروز می‌کند می‌توان در قالب پیامدهای رهبری نشان داد که خود در برگیرنده مبادله اجتماعی، اشتیاق کاری کارکنان، اعتماد کارکنان و یادگیری اجتماعی و شایستگی است.

نتایج آزمون فرض سوم نشان داد که اشتیاق شغلی (به جز وقف شدن برای کار) بر شادکامی سازمانی تأثیر دارد. این نتیجه به نتایج پژوهش‌های پیشین مانند دادگر و همکاران (۴۹)، طاهریان و همکاران (۴۵) و بختیاری (۴۶)، مونا و همکاران (۱۵) همسو است. می‌توان گفت کارکنانی که شادکامی بالایی دارند از اشتیاق شغلی بالایی برخوردارند. بر اساس نتایج تحقیق، سطح شادکامی کارکنان بیمارستان‌های شهر اردبیل عاملی تأثیرگذار در میزان اشتیاق شغلی آنها است. زمانی که کارکنان از روحیه خوبی برخوردار باشند و عوامل شادی بخش متعددی در زندگی شخصی و سازمانی خود داشته باشند، بی‌شک امید به زندگی آنها نیز افزایش خواهد یافت و با انگیزه بیشتر و نگاه مثبت رو به آینده در چارچوب اهداف شخصی و سازمانی خود گام خواهند برداشت. مطابق با نتایج بررسی فرضیه اصلی نیز سبک رهبری تحول‌آفرین بر شادکامی سازمانی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر دارد. این نتیجه با پژوهش‌های پیشین مانند دادگر و همکاران (۴۹) و ابوقربی (۵۱) مونا و همکاران (۱۵) همسو است. می‌توان چنین عنوان کرد که به هر میزانی که سطح رهبری اخلاقی در سطح بالاتری ظاهر شود به همان اندازه، سطح اشتیاق شغلی بطور واسطه بر شادکامی سازمانی تأثیر خواهد گذاشت. از طرفی دیگر، کارکنان دلبسته و دارای تعصب به سازمان، احساس مسئولیت بیشتری در قبال موفقیت و دستیابی سازمان به اهداف خود خواهند داشت. بدیهی است این احساس دلبستگی و اشتیاق موجب افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان خواهد شد.

نتیجه‌گیری، پیشنهادها و محدودیت‌ها

کارکنان بهداشت و درمان از جمله افرادی هستند که در ارتباط نزدیک و تنگاتنگ با سایر مردم قرار دارند و دارای مسئولیت خطیری در قبال سلامت و حیات انسان‌ها هستند. مواجهه با افراد رنجور، بیماری‌های

لعالج و مرگ، این شغل را در طبقه مشاغل پر استرس قرار می‌دهد. به‌رغم توجه روزافزون به عامل رهبری در ایجاد تحولات سازمانی و اداری در سطح دنیا و نقش آن در کارآمد نمودن سازمان‌ها، متأسفانه تاکنون در برنامه‌ریزی‌های ملی به این مهم توجهی نشده است. تحولات سازمانی نیاز به رهبران تحول‌آفرین دارد. رهبران سازمان با هدایت و سرپرستی مناسب می‌توانند در بهبود کار بالارفتن رضایت پرسنل و افزایش بازدهی سامانی تأثیر بسزایی داشته باشند با توجه به لزوم ایجاد تحولات اساسی در نظام اداری کشور و نقش موثر رهبری و مدیریت سازمان در این‌گونه تحولات، انجام تحقیقاتی در این زمینه بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسد. زیرا برقرار ارتباط بین فردی و موثر در میان پرسنل بیمارستان منجر به تعامل و همبستگی حرفه‌ای شده حس توانمندی را در پرسنل افزایش داده و با ارتقاء سلامت روانی ایشان کیفیت عملکرد و افزایش بهره‌وری شغلی و سازمانی را به همراه خواهد داشت هدف از پژوهش حاضر نیز بررسی نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در ارتباط بین سبک رهبری تحول‌آفرین و شادکامی سازمانی بود. طبق نتایج بدست آمده شادکامی سازمانی و اشتیاق شغلی توسط ابعاد سبک رهبری تحول‌آفرین پیش‌بینی می‌شود. نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش و ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی می‌توانند تغییرات مربوط به شادکامی سازمانی را به صورت معنی‌داری پیش‌بینی کنند. همچنین نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش و ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی می‌توانند تغییرات مربوط به اشتیاق شغلی کارکنان را پیش‌بینی کنند. طبق نتایج بدست آمده شادکامی سازمانی توسط ابعاد اشتیاق شغلی تبیین می‌شود. بطوری که شوق داشتن به کار و جذب در کار می‌توانند تغییرات مربوط به شادکامی سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کنند. اشتیاق شغلی نیز در ارتباط بین سبک رهبری تحول‌آفرین و شادکامی سازمانی نقش میانجی داشت. از پژوهش انجام شده

نتیجه می‌گیریم که رهبرانی که از این رویکرد استفاده می‌کنند باید برای تقویت عملکرد سازمانی بر تحریک فکری و ملاحظات فردی تمرکز کنند زیرا توجه به سلامت روان قشرخادم نظام سلامت، در توسعه و دستیابی به اهداف سلامت جامعه نیز تأثیر گذار می‌باشد.

جهت استفاده کاربردی از دستاوردهای این تحقیق پیشنهاداتی بدین شرح ارائه می‌گردد. با عنایت به رابطه معنی‌دار بین شادکامی و اشتیاق شغلی و نیز مزایای زیاد شادی در سازمان‌ها، با صرف هزینه‌ای کم می‌توان به مزایای پایدار سازمانی و فردی دست یافت، بنابراین مدیران بیمارستان‌های اردبیل در جهت افزایش شادکامی در بین کارکنان، باید رهبری تحول آفرین را مد نظر داشته باشند و در جهت افزایش گرایش مدیران به رهبری تحول آفرین، دوره‌های آموزشی لازم را برگزار نمایند. مدیران جهت حفظ اشتیاق شغلی کارکنان بیمارستان‌ها، استراتژی مناسبی را طراحی و اجرایی نمایند. با توجه به اینکه بیمارستان یک مرکز در حال رقابت با سایر بیمارستان‌ها و مراکز درمانی است، بنابراین مدیران آنها باید با اعتماد و اطمینان به مسئولین بخش‌ها و تفویض اختیار بیشتر به آنها، اشتیاق و شادکامی در کارکنان را افزایش دهند.

با توجه به رابطه رهبری تحول آفرین با اشتیاق شغلی و شادکامی سازمانی کارکنان پیشنهاد می‌گردد در پژوهشی جداگانه مقایسه تأثیر سبک‌های مختلف رهبری (اخلاقی، تعاملی، تحولی، مشورتی، خیرخواهانه و...) بر اشتیاق شغلی و شادکامی سازمانی کارکنان

صورت پذیرد. همچنین با توجه به رابطه رهبری تحول آفرین با اشتیاق شغلی و شادکامی سازمانی کارکنان پیشنهاد می‌گردد این تحقیق در سایر ادارات مختلف صورت گیرد و نتایج مورد مقایسه قرار گیرد. با توجه به اهمیت اشتیاق شغلی در ادارات و سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد عوامل موثر بر اشتیاق شغلی کارکنان در تحقیقی مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به اهمیت اشتیاق شغلی و شادکامی در کارکنان بیمارستان پیشنهاد می‌گردد در تحقیق جداگانه سایر عوامل موثر بر اشتیاق شغلی و شادکامی در کارکنان بیمارستان مورد بررسی قرار گیرد.

محدودیت‌ها و مشکلاتی که در اجرای تحقیق حاضر وجود داشته و باید حین تفسیر یافته‌های تحقیق و تعمیم آن مدنظر قرار گیرند، نخستین و مهمترین محدودیت، ویژگی خاص تحقیق میدانی است که در حوزه علوم مدیریت متداول است. به سخن دیگر تأثیر متغیرهای دیگری که کنترل آنها خارج از دسترس محقق است و امکان تأثیرگذاری آنها بر نتایج تحقیق منتفی نیست. متغیرهایی مانند شرایط سیاسی، اقتصادی و فرهنگی جامعه، وضعیت شخصیتی افراد، تحصیلات و تجربه کارکنان، از متغیرهایی هستند که ممکن است اثر گذار باشند. نتایج و یافته‌های بدست آمده تنها قابل کاربرد در جامعه آماری پژوهش حاضر است و نمی‌توان آن را به جامعه آماری دیگری تعمیم داد. عدم همکاری لازم از جانب کارکنان و مسئولین در پاسخگویی سریع به سوالات تحقیق و سوگیری افراد در پاسخ به پرسشنامه‌ها یکی دیگر از محدودیت‌های این تحقیق بود.

References

- 1- MirHeydari A, Siadat SA, Hoveyda R, Abedi MR. The Relationship of Organizational Learning and Self-Efficacy to Work Engagement. Journal of New Approach in Educational Administration. 2012; 3 (10):139-153.
- 2- Alavi HR. Correlatives of happiness in the university students of Iran (A religious approach). J. Relig Health. 2013;46: 480-499.
- 3- Zarei Matin H, Zahrani A, Haghgoyan Z. The role of universities in creating factors on happiness. Journal of the Management of the University. 2010; 13(2): 4-27.

- 4-Andersson P. Happiness and health: Well-being among the self-employed. *Journal of Socio-Economics*. 2008; 37: 213–236.
- 5-Yaqubi NM, Moqaddami M, Keykha A. A survey of the relationship between transformational leadership and staff organizational citizenship behavior, *Journal of Change Management*. 2010; 2(4): 64-96.
- 6- Hira K, Maryam R, Tahira Hassan B, Saira F, Javaria A. Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*. 2020;6:40.
- 7- Hakanen J, Bakker AB, Schaufeli WB. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*. 2006; 43: 495-513.
- 8-Akharbin P, Zahed Babolan A, Naqizadeh Bafi A. The relationship between Serant Leadership and Organizational learning and Nurses Work Engagement, *Journal of Research Development in Nursing & Midwifery*. 2015; 11(1): 91-98.
- 9-Adams SH. The relationships among adult attachment: general self – disclosure and perceived organizational trust. Doctoral dissertation, Virginia polytechnic Institute and State University. 2004.
- 10-Sharifi KH, Souki Z, Tagharobi Z, Akbari H. Happiness and its associated factors in students of Kashan University of Medical Sciences, Academic Year 2006-2007. *Feiz Journal of Kashan University*. 2011; 14(1): 62-69.
- 11-Veenhoven R. World Database of Happiness. Erasmus University Rotterdam. Erasmus University Rotterdam. 2013.
- 12-Khosravi SA. Ghamrani O, Yerdideh MR. Examinnig Effective Factors on College Students Happiness Case study Islamic Azad University, Firooz Abad Branch, *Journal of School Consultant*. 2019; 6: 8-14.
- 13-de Sousa JM. Porto JB. Happiness at Work: Organizational Values and Person-Organization Fit Impact. Paid. (Ribeirão Preto). 2015; 25:211–220.
- 14-Joo BK, Lee I. Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evid. Based HRM*. 2017; 5: 206–221.
- 15-Silva M, José L, Susana De J, Laura M. Organizational Happiness Dimensions as a Contribution to Sustainable Development Goals: A Prospective Study in Higher Education Institutions in Chile, Colombia and Spain, *Sustainability*. 2020; 12: 10502.
- 16-Wagner L, Gander F, Proyer RT, Ruch W. Character Strengths and PERMA: Investigating the Relationships of Character Strengths with a Multidimensional Framework of Well-Being. *Appl. Res. Qual. Life*. 2020; 15: 307–328.
- 17-Tansey TN, Smedema S, Umucu E. Iwanaga K. Wu JR, Cardoso EDS, Strauser D. Assessing College Life Adjustment of Students with Disabilities: Application of the PERMA Framework. *Rehabil. Couns. Bull*. 2017; 61: 131–142.
- 18-Edwards JR, Cable DM. The value of value congruence. *J. Appl. Psychol*. 2009; 94: 654–677.
- 19-Silvestro R, Cross S. Applying the service profit chain in a retail environment: Challenging the “satisfaction mirror”. *Int. J. Serv. Ind. Manag*. 2000; 11: 244–268.
- 20-Fernández I. Felicidad Organizacional: Como Construir Felicidad En El Trabajo; B Grupo Z: Santiago de Chile, Chile, 2015.
- 21-Sosik JJ, Jung D. Intellectual stimulation: the rational side of transformational leadership. In: *Full range leadership development*. Routledge. 2018: 132–158.
- 22-Udin U. Transformational leadership and organizational citizenship behavior: an empirical investigation. *Revista ESPACIOS*. 2020;41(01):210969368.
- 23-Sahu S, Pathardikar A, Kumar A. Transformational leadership and turnover: mediating effects of employee engagement, employer branding, and psychological attachment. *Leadersh Organ Dev J*. 2018;39(31):82–99.
- 24-Chan SCH, Mak WM. Transformational leadership, pride in being a follower of the leader and organizational commitment. *Leadersh Organ Dev J*. 2014; 35(8):674–690.
- 25-Mulvey PW, Klein HJ. The impact of perceived loafing and collective efficacy on group goal processes and group performance. *Organ Behav Hum Decis Process*. 1998; 74(1):62–87.
- 26-Heydari SA. Theories of Leadership, Tehran. Mir Sheida Publications. 2010. [In Persian].

- 27-Diebig M, Bormann KC, Rowold J. Day-level transformational leadership and followers' daily level of stress: a moderated mediation model of team cooperation, role conflict, and type of communication. *Eur J Work Organ Psychol*. 2017; 26(2):234-249.
- 28-Bass BM. From transactional to transformational leadership: learning to share the vision. 1990; 18(3):19-31
- 29-Johnsen EJ, Johnsen Bjørn, H.B, Paul, T, Odd A. Nissestad 'Growing transformational leaders: exploring the role of personality hardiness'. *Leadership & Organization Development Journal*. 2008;29(1): 4-23.
- 30-Homayeni D, Amin, M, Seyed M, Homayounaria S. A Study of the Relationship between Transformational Leadership and Employee Job Involvement with the Mediating Role of Job Enthusiasm (Study of the Schools of Social and Behavioral Sciences, University of Tehran); *Journal of RahyafitiNO in Educational Management*. 2018;2: 275-295.
- 31-Bakker AB, Demerouti E, Xanthopoulou D. Job resources boost work organizational when job demands are high. *Journal of educational psychology*. 2007; 99: 274-284.
- 32-Mazloumi N, Nasehifar V, Ehsanfar GH. The Relationship of Transformational Leadership and Creativity and Organizational Innovation in Private Insurance Companies in Iran. *Insurance Newsletter*. 2013; 20 (1): 33-56.
- 33-Kahn WA. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Acad. Manag. J*. 1990; 33: 692-724.
- 34-Naami A, Piriaee S. The Relationship between Job Self-Definition and Job Excitement Engagement Dimensions among Employees of Isfahan Steel Co. *Journal of Occupational and Organizational Counseling*. 2011; 3(9): 23-41.
- 35-Markos S, Sridevi MS. Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *InterMelli Journal of Business and Management*. 2010; 5: 89-96.
- 36-Robinson K. The impact of individual differences on the relationship between employee perceptions of organizational justice and organizational outcome variables. PhD dissertation submitted to Alliant International University, San Diego, CA, 2004.
- 37-Saks AM. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 2006; 21: 600-611.
- 38-Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A tow sample confirmatory factore analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002; 3: 71-92.
- 39-Kordi E, Nastizaei N. The Relationship of Servant Leadership Style and Organizational Learning with Job Excitement of Exceptional School Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Counseling*. 2015; 7 (23): 68-91.
- 40-Khanzadeh Z, Rafaati AK, Seyyed Naqavi MA. A series of discussions on Advanced Organizational Behavior Management, Tehran, Mahkame Publications. 2010. [In Persian].
- 41-Azadedel M, Rajabi SM, Farkhondeh PN, Mojahed PMR. The Relationship between Leadership Competency of the Heads of the Branches of the Bank of Agriculture. first international conference on management, accounting and economics. 2014.
- 42-Teymourian A, Dolatshah Z, Malekshahi M. The relationship between communication skills and job motivation of high school teachers in Ardabil, *Journal of Educational Studies*, Center for Studies and Development of Medical Education, Army University of Medical Sciences, Year 6, Number 2, Second semester. 2018: 96-97.
- 43-Spehar I, Jacques F, Frode S. Passion for Work, Job Satisfaction, and the Mediating Role of Belongingness, *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*. 2016;8 (1): 17-26.
- 44-Boroujeni NI, Asadi H. Investigating the Relationship between Happiness and Organizational Commitment among Employees of the Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran, *Sports Management Magazine*. 2014; 6(3): 545-557.
- 45-Taherian H, Feiz D, Heidarkhani Z. Management and Organizational Factors Affecting the Happiness and Vitality in Universities and Their Impact on the Production of Science, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2014; 72: 99-116.

- 46-Bakhtiari Ramazani M. The need to Manage Happiness and Its Role in the Organization. National Conference on Knowledge and Technology of Educational Sciences, Social Studies and Psychology of Iran. 2015. [In Persian].
- 47-Changizi F, Panah A. The Effectiveness of Group Narrative Therapy on the Happiness and Happiness of the Elderly of Tabriz. Journal of Education and Evaluation (Education). 2015; 9(34): 63-76.
- 48-Cilla MJ. Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational climates for creativity psychology. Master's Theses and Graduate Research, San Jose State University. 2011.
- 49-Dadgar H, Gholamalinezhad F, Ashoori J, ArabSalari Z. The Relationship Leadership Styles, Organizational Commitment and Happiness with Job Satisfaction of Nurses. Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty. 2015; 23(2): 1-14.
- 50- Farokhi E, Sabzi N. Happiness and Perception of Family Communication Patterns: The Mediating Role of Psychological Capital, Journal of Transitional Psychology (Iranian Psychologists). 2014; 11(43): 313-323.
- 51-Abu O, Tareq G. The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan. International Journal of Human Resource Studies. 2016;6(289): 89-102.